

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ МОТИВАЦИИ ТРУДА

О.Н. Корхова, аспирант

Научный руководитель – П.В. Гуца, к.э.н., доцент

Полесский государственный университет

Во многих экономически развитых странах (Швеция, Германия, Франция, США, Великобритания, Норвегия) мотивация рассматривается не только как важнейший фактор развития производства, но и как условие социальной стабильности общества.

Благодаря высокому уровню экономического развития в этих государствах, наряду с физиологическими потребностями и потребностями в безопасности жизни и здоровья, все большее значение приобретают потребности самоутверждения, признания, самовыражения. Таким образом, с одной стороны происходит снижение значения материальной мотивации, а с другой стороны наблюдается тенденция к переходу от массового потребления к обеспечению высокого качества жизни.

Повышение материального уровня создает предпосылки для установления мотивационной системы, в которой такие ценности, как творчество, автономность, поиск внутреннего удовлетворения, стремление к новому опыту, жажда поиска, совершенствование самого себя и внутренний рост проявляются все чаще [1, с. 26].

Существенным условием эффективного функционирования любого трудового коллектива является обеспечение личной заинтересованности каждого работника в высоких результатах труда. Этого можно достигнуть при помощи эффективной системы морального и материального стимулирования. Чтобы создать такую систему, следует определить, каковы на самом деле потребности работников и способы их удовлетворения.

Вызывают интерес результаты исследований в области мотивации труда работников, полученные в Европейском союзе в ходе социологических опросов в период с 1984 по 2010 г. Было изучено мнение респондентов всех отраслей народного хозяйства об условиях труда.

Результаты свидетельствуют, что в 2009 г. наибольшая удовлетворенность условиями труда наблюдалась в Скандинавских странах (в Дании, Финляндии и Швеции около 75 % работников отметили, что их работа полностью устраивает). Больше половины работников в Испании, Ирландии, Португалии, Греции охарактеризовали собственное положение на рабочем месте как неудовлетворительное [2, с.28].

Проведенные опросы в Германии показали, что около 30% работников полностью удовлетворены своим трудом. В то же время 65% работников аппарата управления указали, что их работа приносит им удовольствие в целом. 94% опрошенных специалистов и служащих отметили, что работа их удовлетворяет, и лишь 2 % руководителей категорично ответили, что работа не приносит им чувства удовлетворения [2, с. 29]. Полученные результаты опросов показывают, что система мотивации руководителей и специалистов должна базироваться на основании привязанности работников к работе.

Л. Дипмэн на основании проведенного анкетирования 1065 респондентов в 2001 г. определил основные стимулы, побуждающие к активному труду. Стимулу «высокий доход, высокая зарплата» отдали предпочтение почти 50 % респондентов, в том числе 32 % руководителей. Его значимость уменьшается в зависимости от возраста. Если среди респондентов в возрасте до 25 лет этот стимул отметили 58 %, то в возрастной группе свыше 55 лет лишь каждый третий выбрал его. Наиболее важными для работников оказались следующие 3 стимула: «высокий доход, высокая зарплата», «продвижение по службе, карьерный рост», «желание иметь самостоятельность и независимость на работе». В то же время для руководителей важнейшими стимулами являются «высокий доход, высокая зарплата», «возможность добиться собственных идей на работе», «влиятельность на работе» [2, с.29].

Опрос показал, что наименее привлекательными стимулами к труду у рабочих являются «общественное признание», «имидж предприятия». Для руководителей к таким стимулам относят «хорошее пенсионное обеспечение», «хороший социально–психологический климат в коллективе».

Если говорить о возрастных группах, то для работников в возрасте до 25 лет важными являются следующие стимулы: «высокий доход», «карьерный рост», «продолжительный отпуск». Для группы 26–35 лет – это «высокая зарплата», «самостоятельность и независимость на рабочем месте», 36–45 лет – «высокий доход, высокая зарплата», «влиятельность на работе», 46–55 лет – «высокий доход, высокая зарплата», «продолжительный отпуск» и для группы свыше 55 лет – «высокий доход, высокая зарплата», «сокращение рабочего времени».

Проведенный анализ результатов социологических опросов в странах Европейского союза позволил выявить следующие необходимые условия построения эффективной системы мотивации труда:

- в механизме стимулирования труда должен быть задействован весь комплекс факторов, побуждающих работника интенсивно и производительно трудиться;
- необходимо рациональное сочетание материальных и нематериальных стимулов мотивации труда в организации;
- применение различных мер поощрения должно учитывать квалификацию, уровень образования работников, что позволяет повысить престиж профессии, в том числе аграрных специальностей [2, с.30].

Также представляют интерес аналогичные исследования 2006 г., проведенные в Республике Беларусь. Так, по результатам анкетирования работников сельскохозяйственных организаций, которое провели А. Каган и С. Некрашевич, установлено, что большинство работников сельскохозяйственных предприятий отдают предпочтение также материальным стимулам [3]. Из 503 респондентов 53,9 % в качестве основного стимула, побуждающего к труду, выбрали «необходимость нормально содержать семью». Если сравнивать ответы руководителей и работников, занятых на производстве, в первую очередь необходимо отметить значительное расхождение в оценке таких стимулов, как «желание увеличить свой доход», «желание иметь высокую оплату труда». Для руководителей эти стимулы важны лишь для 3–4 %, для рабочих – 55 % опрошенных. Желание приумножить личную долю в собственности организации оценили всего около 2 % руководителей и почти 13 % рабочих. В качестве основного морального стимула, побуждающего к труду, 10,9 % всех респондентов выбрали «желание иметь благоприятный социально–психологический климат в

коллективе». Среди специалистов на данный стимул указали 13,2 %, а среди руководителей – 12,5 % респондентов, что свидетельствует о его важности именно у этих категорий работников [3, с. 20].

Наиболее побуждающими стимулами к труду для работников сельскохозяйственных организаций республики до 20 лет и работников в возрасте 21–30 лет являются «желание продвижения по службе» (38,5 и 32,2 %) и «желание увеличить свой доход» (26,9 и 28,9 % соответственно). Работники возрастных групп 31–40, 41–55 и 56–60 лет основным побуждающим стимулом к труду отметили «необходимость нормально содержать семью».

Если сравнивать результаты социологических опросов 2006–2010 гг., проведенных в Германии и Беларуси, то можно отметить некоторую схожесть в оценке стимулов к труду. Респонденты в Германии считают наиболее привлекательными стимулами: «высокий доход, высокая зарплата» и в Беларуси также отдают предпочтение материальным стимулам: «необходимость нормально содержать семью», «желание увеличить свой доход», «желание иметь высокую оплату труда» [3, с. 20]. В то же время исследования, проведенные в Германии, показали, что респонденты также высоко ценят моральные стимулы, такие как «продвижение по службе, карьерный рост», «желание иметь самостоятельность и независимость на работе», «возможность добиться собственных идей на работе». В Беларуси эти стимулы пока имеют невысокую значимость. Например, стимул «желание продвижения по службе» существенен для 12 % респондентов, а «потребность в уважении и потребность самовыражения» – для 6 % [2, с. 31].

Таким образом, подводя итог изучения зарубежного опыта материального стимулирования труда, основываясь на результатах социологических исследований, отметим прямую зависимость материального стимулирования от экономического благосостояния общества и сохранению тенденции к превалированию материальной составляющей при стимулировании труда в Республике Беларусь.

Список использованных источников

1. Микулич, А.В. Мотивационный механизм в АПК: монография / А.В. Микулич. – Минск: БГЭУ, 2001. – 206 с
2. Борисенко, А. О. Совершенствование экономического механизма мотивации труда работников управления сельскохозяйственных организаций: дис. ... канд.экон. наук : 08.00.05 / А. О. Борисенко. – Минск, 2014. – 148 л
3. Каган, А. Мотивация и материальное стимулирование сельскохозяйственного труда / А. Каган, С. Некрашевич // Агроэкономика. – 2004. – № 10. – С. 19–21.